universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en

CCOO informa

Nº 53/ 2019

Sector: PDI y PAS

Lo primero las personas

Tasa de reposición y Oferta Pública de Empleo 2019

Un recurso insuficiente para las necesidades de las universidades

Estado de la oferta pública de la tasa adicional de estabilización del PAS 2018

Para el ejercicio 2019, la tasa de reposición de aplicación en las universidades públicas de Madrid se ha fijado en un 100 % con carácter básico para PAS y PDI. Adicionalmente, se añade un número de plazas equivalente al 5 % del total de su tasa de reposición.

Tasa de reposición ordinaria 2019

El pasado 24 de septiembre el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) autorizó la convocatoria de 971 "nuevas plazas" en las universidades públicas madrileñas para el curso académico 2019/2020. Estas plazas han sido las solicitadas por las universidades aportando la certificación de las altas y las bajas de PDI y PAS producidas en 2018 y acreditando, además, que la convocatoria mediante concurso oposición libre de las plazas solicitadas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y financiera. La distribución de las plazas autorizadas es la siguiente:

UNIVERSIDAD	PLAZAS			OBSERVACIONES
	TOTAL	PDI	PAS	
			Plazas	
UAH	78	55 26 TU 20 PCD 9 TU I3 35 CU promoción interna	23	17 PASF 6 PASL Artículo 19. Uno.7): Quince plazas de personal funcionario. Cuatro plazas de personal laboral. Artículo 19. Uno.4): Dos plazas de personal funcionario. Dos plazas de personal laboral. Se respetarán las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
UAM	87	60 25 TU 26 PCD 9 I3 PCD 25 CU promoción interna	27	14 PASL 13 PASF Pendiente de concretar el criterio de aplicación.
UC3M	41	38 32 TU 6 Personal Investigador Doctor I3 38 CU promoción interna	3	1 PASL 2 PASF Se respetarán las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
URJC	90	85	5	2 PASL

<table>
<tr><td></td><td></td><td>65 TU
7 PCD
13 I3

78 CU
promoción interna</td><td></td><td>3 PASF
Se acumulan las plazas a PASF: 5 plazas C2 Escala Administrativa.

Promoción Interna PASF 2019: 90 plazas.
<table>
<tr><td>Subgrupo A1</td><td>22 plazas</td></tr>
<tr><td>Escala Técnica Superior de Administradores</td><td>12</td></tr>
<tr><td>Escala Facultativa Archivos, Bibliotecas y Museos</td><td>4</td></tr>
<tr><td>E. Superior Sistemas y Tecnologías Información</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Escala Técnica Facultativa Superior</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Subgrupo A2</td><td>48 plazas</td></tr>
<tr><td>Escala de Gestión</td><td>20</td></tr>
<tr><td>Escala Ayudantes Archivos, Bibliotecas y Museos</td><td>12</td></tr>
<tr><td>Escala de Gestión de Sistemas e Informática</td><td>12</td></tr>
<tr><td>Escala Técnica de Grado Medio</td><td>4</td></tr>
<tr><td>Subgrupo C1</td><td>48 plazas</td></tr>
<tr><td>Escala Administrativa</td><td>14</td></tr>
<tr><td>Escala de Oficial de Oficios</td><td>6</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>UCM</td><td>451</td><td>337
161 TU
3 CU
8 Plan Profesorado 2019 TU/CU

116 PCD
49 I3

67 CU
promoción interna</td><td>114</td><td>50 PASL
64 PASF
<table>
<tr><td>Escala</td><td>Subgrupo</td><td>Nuevo Ingreso</td><td>Promoción Interna</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Plazas</td><td>Plazas</td></tr>
<tr><td>Administración</td><td>A1 (Técnico)</td><td></td><td>7</td></tr>
<tr><td></td><td>A2 (Gestión)</td><td>4</td><td>11</td></tr>
<tr><td></td><td>C1 (Administrativa)</td><td>18</td><td>30</td></tr>
<tr><td></td><td>C2 (Auxiliar)</td><td>27</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>Total Administración</td><td>49</td><td>48</td></tr>
<tr><td>Biblioteca</td><td>A1 (Facultativa)</td><td></td><td>3</td></tr>
<tr><td></td><td>A2 (Ayudante de Archivo)</td><td>5</td><td>10</td></tr>
<tr><td></td><td>C1 (Técnico Auxiliar)</td><td>5</td><td>20</td></tr>
<tr><td></td><td>C2 (Auxiliares)</td><td>5</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>Total Bibiliotecas</td><td>15</td><td>33</td></tr>
</table>
Se respetarán las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.</td></tr>
<tr><td>UPM</td><td>224</td><td>125
35 TU
71 PCD
19 I3</td><td>99</td><td>47 PASF
52 PASL
Se respetarán las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.</td></tr>
<tr><td>UNED</td><td>96</td><td>32 TU
50 PCD
14 I3 (4 PCD y 10 TU)

20 CU
promoción interna</td><td>39</td><td>20 PASF
19 PASL
77 promoción interna.</td></tr>
</table>

Las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos deberán incluirse en una Oferta de Empleo Público (OEP) que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las universidades y publicarse en el Boletín Oficial de la CM o, en su caso, del Estado, antes de la finalización del año 2019. Hasta el momento se han publicado ya las siguientes ofertas en boletines oficiales:

1. OPE PDI URJC BOCM 8.10.2019 corregido en el BOCM 8.11.2019
2. OPE UC3M BOCM 18.10.2019
3. OPE UAM PDI BOCM 4.11.2019
4. OPE UCM PDI BOCM 15.11.2019
5. OPE UAH BOCM 15.11.2019

En primer lugar, debe señalarse que no se trata en realidad de nuevas plazas, sino que estas plazas se corresponden con el resultado de aplicar la tasa de reposición de efectivos. Es decir, se trata esencialmente de las plazas derivadas de las jubilaciones y bajas que se han producido en las universidades públicas durante el año 2018.

CCOO recuerda que, desde que entre los cursos 2009-2010 y 2017-2018 se limitó la OEP a través de la inclusión en los Presupuestos Generales de la CM de la tasa de reposición, las Universidades Públicas madrileñas han perdido 5.555 puestos de trabajo (tal y como se refleja en las estadísticas del Ministerio de Educación Cultura y Deporte):

CURSO ACADÉMICO	PDI	PAS
2008-2009	20.487	9.675
2017-2018	16.365	8.302
DIFERENCIA	-4.182	- 1.373

La evolución de dicha tasa de reposición ha sido la siguiente:

Año	Tasa de reposición de efectivos	
	PDI	PAS
2009	30 %	0 %
2010	15 %	0 %
2011-2012-2013-2014	10 %	0 %
2015	100 %	50 %
2016	100 % para ambos colectivos	
2017	100 % para ambos colectivos	
2018 y 2019	100 % para ambos colectivos con un incremento adicional de hasta un 5%..	

La consecuencia ha sido clara: entre los cursos 2008/2009 y 2017/2018 las Universidades Públicas de Madrid han perdido 5.555 trabajadoras y trabajadores: 4.182 efectivos de PDI y 1.373 de PAS. La política de tasa de reposición aplicada durante estos últimos años, y que ahora pretende poner en valor la CM, es la responsable en gran medida de una pérdida media del 22,52 % de los puestos de trabajo (20,12 % de PDI y del 14,20 % del PAS). Y estos efectivos no se han recuperado con la aplicación de la tasa de reposición del 100 % en los años 2016 y 2017 y del 105% en el año 2018, pues realmente no ha hecho más que "ralentizar" dicha pérdida de empleo.

Para CCOO resulta lamentable que los responsables de la CM pretendan presentar el cumplimiento estricto de su propia Ley de Presupuestos como un ejemplo de su compromiso con las Universidades Públicas y con la calidad de los servicios públicos de docencia e investigación que éstas prestan.

Las 971 plazas ahora autorizadas no son más que un parche claramente insuficiente ante la pérdida constante de empleados públicos que vienen padeciendo las Universidades Públicas de Madrid desde el curso 2009/2010. Hay que tener en cuenta, además, que muchas de estas plazas se utilizan para procesos de estabilización, por lo que el número real de nuevas incorporaciones será sensiblemente menor. Para CCOO resulta evidente que cualquier compromiso que pretenda la defensa de una universidad pública de calidad debe pasar, entre otras medidas, por la desaparición de las limitaciones marcadas por la tasa de reposición y la convocatoria mediante concurso público de las plazas que realmente necesitan nuestras Universidades para garantizar su labor. CCOO viene reclamando esta supresión ante la Administración Central y la CM por entender que esta medida cuestiona y condiciona la calidad del servicio educativo y la propia viabilidad de las Universidades Públicas de Madrid.

Tasa de reposición adicional para el PAS aprobada en 2018

El artículo 19 de la Ley 6/2018 de PGE para el año 2018 autorizó para el PAS de las universidades públicas una tasa adicional que incluirá hasta el 90 % de las plazas para la estabilización de empleo temporal, que incluirá las plazas:

- De naturaleza estructural.
- Dotadas presupuestariamente.
- Ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

Los criterios generales de este proceso serían los siguientes:

1. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.
2. El porcentaje de plazas cubiertas de manera temporal deberá situarse al final del periodo, en cada ámbito, por debajo del 8%.
3. La articulación de estos procesos selectivos garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
4. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal

El 9 de enero de 2019 el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) autorizó a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria pública de 417 plazas de PAS para la estabilización de empleo temporal. La distribución de las plazas autorizadas fue la siguiente:

Universidad	Plazas autorizadas		
	TOTAL PAS	Distribución por colectivos	
		PASF	PASL
UCM	126	36	90
UC3M	90	54	36
UPM	71	46	25
UAM	54	14	40
UAH	44	23	21
URJC	32	28	4
Total	417	201	216

Estas plazas tienen su origen en el "II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público" firmado el pasado 9 de marzo de 2018 entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en representación del Gobierno de España, y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F. Este acuerdo se materializó para el PAS en la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2018. El objetivo final es que la tasa de cobertura temporal en cada ámbito se sitúe al final del período por debajo del 8 %.

Estas plazas fueron solicitadas por las universidades aportando la certificación de las altas y las bajas de PDI y PAS producidas en 2017 y acreditando que la convocatoria mediante concurso oposición libre de las plazas solicitadas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y financiera. Sin embargo, las plazas solicitadas por las universidades suponían un total de 501 plazas frente a las 417 finalmente aprobadas. En concreto, el Consejo de Gobierno de la CM ha desestimado la solicitud de 84 plazas de PASL indefinido no fijo de la URJC de manera unilateral y no justificada: un 17,77% del total de plazas solicitadas por el conjunto de las universidades y a las que la CM niega la estabilización. CCOO presentó recurso contencioso-administrativo contra esta exclusión, estando a la espera de sentencia en estos momentos.

El II Acuerdo supone autorizar a las universidades a convocar las plazas señaladas bajo la fórmula de OPE extraordinaria de estabilización de empleo. Desde su aprobación, CCOO ha venido planteando en las Mesas del PAS distintas propuestas que permitieran, ajustándose a la legalidad, reconocer de forma clara los méritos vinculados a la experiencia laboral y la formación del personal temporal (PASL) e interino (PASF) que han venido ocupando las plazas objeto de convocatoria de estabilización de empleo. Sin embargo, las Universidades se negaron a contemplar esta posibilidad y manifestaron que las convocatorias se ajustarían de forma literal a lo regulado en la normativa de aplicación (convenio PASL, EBEP y normativa de aplicación al personal funcionario). En última instancia, y ante la intransigencia de las universidades, CCOO planteó, con el objeto de dar cumplimiento efectivo al mandato de reducir la temporalidad a niveles nunca superiores al 8 por ciento y garantizar la no pérdida de efectivos de las plantillas de PAS Laboral, una propuesta que pasaba por dos puntos clave:

a) Que todas las plazas afectadas por la referida tasa adicional de estabilización de empleo temporal aprobadas por el Consejo de Gobierno de la CM, en el momento de sus convocatorias, se podrían ofertar directamente a través del procedimiento de Concurso-Oposición Libre.
b) En todo el proceso se respetarían los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La provisión de las plazas que cumplan los requisitos de ocupación temporal reflejados en la normativa de aplicación siguiendo el orden de prelación de los sistemas de provisión contemplados en el convenio en vigor supondría, de facto, la pérdida real de puestos de trabajo toda vez que las plazas que dejaran vacantes el personal fijo en los procesos de traslado (PASL), o concurso de méritos (PASF) y concurso-oposición de promoción interna, no podrían ser ofertadas en las OPEs vinculadas al modelo de tasa de reposición y, en el mejor de los casos, serían ocupadas por personal temporal. De esta forma, no sólo no se reduciría la temporalidad, sino que tendrían que finalizar los contratos de toda una serie de compañeros y compañeras que ocupan las plazas afectadas desde hace, al menos, más de tres años.

Y, en todo caso, planteamos que las posibles convocatorias se aplazasen hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJEUE) y los procesos de denuncia abiertos en la justicia española permitiesen tener un marco legal de referencia claro. En este sentido, se contaba con la ventaja de disponer hasta el 2020 para la publicación de las convocatorias específicas.

En las reuniones de la Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral y de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PAS Funcionario de los días 1 y 2 de octubre las universidades manifestaron:

1. En relación al PAS Funcionario, que ofertarían las plazas mediante concurso-oposición libre.
2. En cuanto al PAS Laboral, las universidades UC3M, UAH, UPM, URJC y UCM manifestaron que pretendían temporalizar las convocatorias aplicando la posibilidad contemplada en el artículo 24 del Convenio de alterar el orden de prelación de las convocatorias: en los grupos A y B y para un máximo de 5 plazas en aquellas Universidades con menos de 200 trabajadores, y de 6 plazas en las Universidades de más de 200 trabajadores o, en su caso, del 10 % de las vacantes en cómputo anual si dicho porcentaje fuera superior. Asimismo, se podrá alterar el orden para el grupo C en 2 plazas en aquellas Universidades con menos de 400 trabajadores y de 3 plazas en las Universidades de más de 400 trabajadores. La UC3M ha firmado un calendario en este sentido con el Comité de Empresa. Esto, combinado con la distribución de las convocatorias en diferentes ejercicios, permitiría que buena parte de las plazas se oferten de forma directa mediante concurso-oposición libre.
   Sin embargo, la UAM manifestó que no tiene intención alterar el orden de prelación de las convocatorias y que se iba a proceder próximamente a la publicación de la convocatoria correspondiente de concurso de traslado -de acuerdo con lo señalado en los artículos 24 y 25 del Convenio colectivo- de las 40 plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público adicional de PASL del año 2018.

Desde CCOO no podemos entender este planteamiento de las universidades, que renuncian a buscar sistemas que permitan la estabilización de su personal siempre dentro del marco de la legalidad. A pesar de ello, CCOO seguirá trabajando para lograr dicha estabilización en las mejores condiciones.

Madrid, a 28 de noviembre de 2019